
CIRCOLARE INFORMATIVA n. 23 del 11 Luglio 2008

La Manovra d'estate

Il Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, pubblicato sul S.O. n. 152 alla G.U. n. 147 del 25.06.2008, anticipa la manovra Finanziaria 2009.

In questa circolare, analizziamo le principali novità suddividendole in materia **fiscale** e del **lavoro**.

PRINCIPALI MISURE IN MATERIA FISCALE

1. Abrogazione degli elenchi clienti e fornitori.

A seguito di tale soppressione, le operazioni poste in essere nel corso del 2008 – tanto quelle attive (fatture emesse), quanto quelle passive (fatture ricevute) – non saranno oggetto di alcuna specifica comunicazione.

Il D.L. n.112/08, oltre ad eliminare l'obbligo di presentazione, sopprime altresì la disposizione che prevedeva la sanzione applicabile alle irregolarità commesse (comunicazioni non effettuate ovvero incomplete).

In particolare, l'eliminazione della sanzione risolve un problema diffuso. Gli elenchi recentemente inviati riguardavano i documenti datati 2007: si presentava il rischio di vedersi comminata una sanzione per le fatture 2007 ricevute e registrate successivamente al termine di invio degli elenchi; oggi questo rischio viene meno.

2. Tracciabilità dei compensi.

Il D.L. n.223/06 aveva introdotto, a carico dei **professionisti (anche in forma associata)**, l'obbligo di incasso delle parcelle superiori a una determinata soglia attraverso strumenti tracciabili (assegni non trasferibili, bonifici, altre modalità di pagamento bancario o postale e sistemi di pagamento elettronico quali carte di credito); tale disposizione prevedeva un'entrata in vigore scaglionata, in quanto il limite per l'incasso in contanti era inizialmente stabilito a € 1.000,00 e sarebbe sceso a € 500,00 a decorrere dallo scorso 01/07/08, per arrivare a € 100,00 a partire dal prossimo 01/07/09.

A decorrere dal 25 giugno 2008 è soppresso tale vincolo: i professionisti possono quindi tornare ad incassare le parcelle anche attraverso i contanti, indipendentemente dall'importo della parcella emessa.

Il medesimo D.L. n.223/06 aveva introdotto, per i professionisti, l'obbligo di utilizzo del conto corrente nell'ambito della propria attività; è comunque bene ricordare che tale conto corrente, come aveva precisato l'Agenzia delle Entrate, non doveva necessariamente essere dedicato ma, al contrario, poteva essere utilizzato anche per la sfera privata (personale o familiare) del professionista.

Con la soppressione di tale obbligo viene meno la necessità di utilizzare il conto corrente per l'attività professionale, **ma si ricorda che rimane in vigore la disposizione riguardante l'accertamento bancario**, relativamente a versamenti non giustificati o prelievi eccedenti l'importo ragionevolmente riconducibile alla sfera personale. Si invita quindi la gentile Clientela a continuare a **gestire con la massima attenzione prelievi e versamenti** sui propri conti correnti.

3. Accertamento sintetico.

Già da tempo l'Amministrazione ripone grande attenzione al *c.d. redditometro*, vale a dire una forma di accertamento che consente al fisco di ricostruire il reddito di un soggetto sulla base di determinati indicatori di spesa (autovetture, abitazioni, *colf*, investimenti patrimoniali, assicurazioni, ecc.).

Senza entrare nel dettaglio tecnico, si vuole solo rammentare alla clientela che la difesa verso tali forme di accertamento non è per nulla semplice, fondandosi il ragionamento su un argomento molto logico (per poter spendere, il contribuente deve avere dichiarato dei redditi o dimostrarne il possesso senza che vi fosse obbligo dichiarativo). Molti dati, nonostante non vi sia più obbligo di indicazione nel modello Unico, sono già nella disponibilità del fisco, mediante l'incrocio di numerose banche dati; inoltre, i Comuni potranno segnalare l'esistenza di posizioni particolarmente anomale, ricevendo in cambio una quota parte delle eventuali entrate definitivamente recuperate. Molte risorse sono state stimate come possibili entrate da tali controlli e, per conseguenza, gli uffici si concentreranno su tali aspetti.

Pertanto, appare ancor più importante che ciascun soggetto valuti la propria posizione in generale, eventualmente predisponendo tutta la documentazione di supporto che possa risultare un domani utile per poter giustificare gli esborsi effettuati.

4. Studi di settore.

Modificando l'art.1, comma 1, DPR n. 195/99, è disposto che, ferma restando la possibilità di effettuare accertamenti basati sugli studi di settore dal periodo d'imposta in cui gli stessi entrano in vigore, gli studi di settore **devono essere pubblicati**, anziché entro il 31.3 dell'anno successivo:

- per il 2008, **entro il 31.12.2008**;

- **a partire dal 2009, entro il 30.9** del periodo d'imposta nel quale entrano in vigore.

È confermata comunque la possibilità prevista dall'art. 10, comma 9, Legge n. 146/98, di stabilire con specifici regolamenti tempi e modalità diversi di applicazione degli studi di settore.

Inoltre, a decorrere dal 2009 gli studi di settore saranno elaborati anche su base regionale o comunale. Le modalità di attuazione saranno definite con apposito Decreto, che prevederà la gradualità fino al 2013 dell'elaborazione su base regionale o comunale.

5. Residenze estere fittizie.

Viene previsto che i Comuni, entro i sei mesi successivi alla richiesta di iscrizione nell'anagrafe degli italiani residenti all'estero, confermano all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate competente per l'ultimo domicilio fiscale che il richiedente ha effettivamente cessato la residenza nel territorio nazionale.

6. Cooperative.

Le ritenute sugli interessi pagati dalle società cooperative e loro consorzi ai propri soci persone fisiche residenti nel territorio dello Stato passano dal 12,5 al 20%.

7. Rateizzazione ruoli.

E' stato abolito l'obbligo di fornire garanzia sotto forma di polizza fideiussoria bancaria o assicurativa o di ipoteca volontaria per ottenere la rateazione di somme iscritte a ruolo per importi superiori a € 50.000,00.

Pertanto, per qualsiasi cartella esattoriale di competenza di Equitalia:

- è in teoria sempre possibile richiedere il pagamento rateale;
- il beneficio spetta a condizione che il contribuente sia in grado di dimostrare la temporanea difficoltà ad adempiere in modo integrale all'obbligazione;
- l'analisi viene espletata, dall'agente per la riscossione, mediante utilizzo dell'Ise (Indicatore della Situazione Economica) per le persone fisiche private, oppure di appositi indici di bilancio per le imprese; dai risultati dipende tanto la concessione della rateazione, quanto il numero di rate concesse. In particolarissime ipotesi, è comunque possibile ottenere la rateazione anche in carenza dei suddetti presupposti.

È da ricordare che, per espressa previsione normativa, le precedenti garanzie già prestate prima dell'entrata in vigore del D.L. mantengono la loro validità.

8. Adempimenti in materia di privacy.

E' stabilito, all'art. 29 del D.L. in esame, che non sono tenute alla predisposizione del Dps (Documento programmatico sulla sicurezza) le imprese che non trattano dati sensibili, eccezion fatta per quelli relativi allo stato di salute dei propri dipendenti.

In questi casi, il documento programmatico sulla sicurezza sarà sostituito da una semplice autocertificazione del titolare del trattamento. Previste anche ulteriori semplificazioni per la redazione del Dps per finalità amministrative-contabili. Sarà un apposito decreto ministeriale a disciplinarne il contenuto e, ove lo stesso non venga adottato entro due mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge, si applicherà la predetta autocertificazione.

9. Limitazione all'uso del contante e degli assegni.

Il decreto legge n.112/08, con decorrenza 25 giugno 2008, ha riportato a € **12.500,00**, rispetto al precedente limite di € 5.000,00 entrato in vigore lo scorso 30 aprile 2008, il limite per:

- il trasferimento di contanti;
- l'utilizzo di assegni non trasferibili (oltre tale limite l'assegno dovrà essere obbligatoriamente "non trasferibile" e quindi non potrà essere oggetto di girata);
- il saldo dei libretti al portatore.

Per espressa previsione normativa, tale limite potrà essere modificato dal Ministro dell'economia e delle finanze.

Oltre al ripristino del vecchio limite di € 12.500,00 per l'utilizzo dei moduli liberi (ossia quelli trasferibili), la disciplina sull'utilizzo dell'assegno è stata interessata da un'ulteriore modifica: ciascuna **girata** potrà essere effettuata semplicemente apponendo la firma, **senza indicazione del codice fiscale**. Qualora il contribuente utilizzi un assegno aggiornato alla precedente normativa, basterà apporre la firma per girata, tralasciando la parte in cui si richiede l'indicazione del codice fiscale.

Occorre comunque ricordare che i libretti di assegni emessi dalle banche saranno di norma "non trasferibili"; per ottenere libretti "liberi" sarà necessario fare apposita **richiesta** scritta e sarà applicabile l'imposta di bollo pari ad € 1,50 per ciascun assegno.

Rimane in vigore la regola che vincola l'assegno emesso **a favore del traente** (ossia il titolo in cui nello spazio destinato al beneficiario viene indicato "a me stesso" o "a me medesimo"): tale titolo può essere incassato **esclusivamente dal traente stesso**, senza alcuna possibilità di girarlo a soggetto diverso rispetto alla banca che effettuerà il pagamento.

10. Installazione di impianti negli edifici.

La manovra estiva porta semplificazioni burocratiche nei trasferimenti di immobili. Infatti, abrogando una recentissima disposizione del D.Lgs. n.37/08, viene stabilito che non sia più necessario, in occasione del trasferimento di immobili, informare il soggetto che ne entra in possesso, o comunque li utilizza, dello stato degli impianti.

Non sarà più nemmeno necessario, in sede di rogito notarile, inserire le indicazioni in merito alla consapevolezza dello stato degli impianti, per traslare l'obbligo di adeguamento a carico dell'acquirente, esonerando il cedente da eventuali responsabilità.

Deve essere segnalato, tuttavia, che la norma annuncia una completa revisione delle disposizioni in materia. Infatti, entro il 31 marzo 2009, uno o più decreti avranno il compito di:

1. **disciplinare** il complesso delle disposizioni in materia di attività di installazione di impianti all'interno degli edifici, prevedendo semplificazioni per le abitazioni ad uso privato e per le imprese;
2. **definire un sistema di reali verifiche** degli impianti stessi, al fine di garantire la sicurezza degli utilizzatori;
3. **revisionare la disciplina sanzionatoria** per gli obblighi di cui sopra.

Indipendentemente dalle modifiche in corso, ricordiamo ai Sigg.ri clienti di verificare lo stato di funzionamento e l'adeguatezza degli impianti dei propri locali rispetto alle ulteriori normative vigenti in tema di sicurezza; le stesse, infatti, non sono minimamente interessate dai provvedimenti in parola.

PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DEL LAVORO

1. Libro unico del lavoro.

I datori di lavoro privati, esclusi quelli domestici, dovranno istituire, in sostituzione dei vecchi libri paga e matricola, il libro unico del lavoro (LUL) nel quale iscrivere tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori a domicilio, i collaboratori coordinati e continuativi, a progetto e non, e gli associati in partecipazione con apporto di lavoro. Il libro unico andrà conservato per cinque anni, presso la sede del datore di lavoro o del consulente, ed esibito a ogni richiesta di controllo degli organi di vigilanza.

Dovranno essere annotati i seguenti dati: nome, cognome, codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative, le retribuzioni in denaro e in natura, i rimborsi spese, le trattenute fiscali e contributive, l'ANF e le prestazioni temporanee, gli straordinari e i premi, il calendario delle presenze.

Cambiano anche i termini per le registrazioni obbligatorie: il libro unico dovrà infatti essere compilato, per ciascun mese, entro il 16 del mese successivo. Copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico deve essere consegnata al lavoratore. Le attuali disposizioni in materia di libri paga e matricola, e i relativi obblighi di registrazione, verranno meno solo all'effettiva entrata in vigore del libro unico del lavoro (LUL). Si ricorda, infine, che l'obbligo della tenuta del libro dei lavoratori mobili è assolto con l'istituzione del libro unico del lavoro e, pertanto, non sarà più necessario un apposito registro.

In caso di violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del LUL, sul luogo di lavoro, ovvero presso lo studio del professionista, è prevista la sanzione amministrativa da € 250,00 a € 2.500,00. L'omessa esibizione agli organi di vigilanza è punita con la sanzione amministrativa da € 200,00 a € 2.000,00. I consulenti abilitati (di cui all'art.1, co.4, della L. n.12 dell'11 gennaio 1979) che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso, sono puniti con la sanzione amministrativa da € 250,00 a € 2.000,00. In caso di recidiva della violazione la sanzione varia da € 500,00 a € 3.000,00.

2. Apprendistato.

In merito al contratto di apprendistato, vengono introdotte importanti novità:

● **Nessun limite minimo di durata all'apprendistato professionalizzante.** I contratti collettivi ai quali è demandata la fissazione della durata del contratto potranno fissare anche periodi inferiori ai due anni. Resta ferma la durata massima a sei anni.

● **Formazione aziendale.** Quando la formazione è esclusivamente aziendale, saranno i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o addirittura aziendale ovvero gli enti bilaterali a definire i profili formativi;

● **Stop alle visite preassuntive.** Chi assume un praticante non sarà più tenuto, preventivamente, a sottoporre il giovane a visita sanitaria per verificare la predisposizione all'attività da svolgere;

● **Abrogate le comunicazioni al collocamento.** I datori di lavoro non devono più comunicare entro 10 giorni agli uffici del collocamento i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita una qualifica e i nominativi di quelli che, al termine del percorso di apprendimento, non l'abbiano conseguita.

3. Contratti a termine.

● **è esteso il campo di applicazione:** il ricorso al lavoro a tempo determinato si rende possibile pure nell'ipotesi di sussistenza di una delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo nell'ambito dell'ordinaria attività svolta dal datore di lavoro;

● **fissato a 36 mesi derogabile (praticamente operativo dal 1° aprile 2009).** Il protocollo Welfare, per mettere freno alla successione indefinita dei rapporti a termine tra un lavoratore con la stessa impresa, ha introdotto un limite alla durata complessiva d'impiego a termine, in presenza di più rapporti svolti per mansioni equivalenti. Tale durata complessiva (tutti i rapporti in tutta la vita lavorativa) è pari a 36 mesi; se viene superata scatta l'automatica conversione del contratto a tempo indeterminato, a partire dal superamento del limite. E' prevista una deroga una volta raggiunti i 36 mesi: un altro (uno solo) rapporto a

termine è possibile, a patto che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro. Dal nuovo vincolo restano escluse le attività stagionali (dpr n. 1525/1963) e quelle che saranno stabilite dalla contrattazione collettiva.

● **diritto di precedenza derogabile.** Il protocollo Welfare ha reintrodotta il cosiddetto diritto di precedenza nelle assunzioni a favore di quei lavoratori che abbiano già prestato attività a termine presso l'azienda che assume. Alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) viene data facoltà di prevedere «diverse disposizioni» (cioè di prevedere deroghe).

4. Orario di lavoro.

● **Lavoratore notturno.** Precisato che per considerare «notturno» un lavoratore in base alle condizioni definitive dai contratti collettivi è necessario che egli comunque svolga durante il periodo notturno (periodo di sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino) «almeno tre ore» di lavoro, allo stesso modo di come è previsto per la definizione legale.

● **Riposo giornaliero.** Introdotta un'ulteriore deroga alla consecutività delle 11 ore di riposo. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore; la consecutività può essere derogata in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata e, con le modifiche in arrivo, anche per le attività caratterizzate da «regimi di reperibilità».

● **Riposo settimanale.** Poiché il riposo settimanale (periodo di almeno 24 ore consecutive di regola in coincidenza con la domenica) va a cumularsi con le ore di riposo giornaliero (di 11 ore), per rendere maggiormente flessibile il riscontro di tale obbligo, viene introdotta la possibilità di verifica del rispetto delle 35 (24+11) ore di sosta «come media in un periodo non superiore a 14 giorni».

● **Deroghe più ampie per riposi giornalieri, pause e lavoro notturno.** Finora, disposizioni alternative potevano essere decise dalla contrattazione collettiva nazionale. Con la manovra si consente che, in assenza di norme da parte dei ccnl, le deroghe possono essere fissate anche con contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

● **Stop alla comunicazioni degli straordinari.** Arriva l'esonero per le aziende (con più di 10 dipendenti) dall'obbligo di informare periodicamente la direzione provinciale del lavoro dell'eventuale superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario. La novità arriverà con l'abrogazione diretta della disposizione di riferimento, che è il comma 5 dell'articolo 4 del dlgs n. 66/2003 (riforma orario di lavoro).

Prevista, di conseguenza, anche l'abrogazione della relativa sanzione (comma 5 dell'articolo 18 bis del dlgs n. 66/2003), pari all'importo da 103 a 200 euro.

5. La tenuta dei documenti del lavoro presso i professionisti.

La documentazione dei datori di lavoro può essere tenuta presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti, indicati dall'art.1, co.1, della L. n.12/79, previa comunicazione, alla Direzione Provinciale competente per territorio, delle generalità dell'incaricato e del luogo ove si trovano detti documenti.

6. La comunicazione dei dati del rapporto di lavoro all'assunzione.

A decorrere dal 25 giugno 2008, i datori di lavoro sono tenuti a consegnare al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, una copia della comunicazione di avvenuta assunzione inviata al centro per l'impiego. Tale obbligo può essere assolto con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro.

7. Procedura di dimissioni.

Abrogata la Legge n. 188/2007 che dal 5 marzo 2008 ha introdotto una «forma» obbligatoria per rassegnare validamente le dimissioni dal lavoro. A decorrere dal 25 giugno 2008, i lavoratori, per presentare le proprie dimissioni volontarie, non dovranno più utilizzare la procedura telematica MDV (L. n.188 del 17 ottobre 2007) e potranno utilizzare un qualsiasi documento in forma libera, nel quale risulti formalizzata la volontà di cessare il rapporto di lavoro.

8. Cumulo tra reddito e pensione.

Dal 1° gennaio 2009 le pensioni di anzianità, le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini e ai 60 anni per le donne, le pensioni di vecchiaia, liquidate con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni e le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti di età pari o superiore a 65 anni se uomo o a 60 se donna, potranno essere oggetto di cumulo totale e senza il rispetto di determinati vincoli o requisiti, come prevedeva la normativa previgente, con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. L'instaurazione di un rapporto di lavoro, autonomo o subordinato, non determinerà più la perdita del diritto di percepire il trattamento pensionistico.

Il divieto di cumulo permane esclusivamente per le pensioni di reversibilità.

9. Lavoro occasionale.

Via libera ai voucher per retribuire le attività occasionali a favore delle imprese familiari operanti nei settori del commercio, del turismo o dei servizi, nonché per pagare i lavori domestici, di giardinaggio, di pulizia o manutenzione degli edifici, le lezioni di insegnanti privati, le attività agricole stagionali, come la vendemmia, o ancora le prestazioni rese dagli studenti fino a 25 anni durante le loro vacanze.

10. Lavoro intermittente.

Si ritorna alle vecchie regole, quelle del D.Lgs. n. 276/2003 (riforma Biagi del lavoro) ed abrogate dalla legge n. 247/2007 (protocollo Welfare).

A ricorrere alle prestazioni a chiamata potranno essere tutte le tipologie di impresa per attività specifiche individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, oppure per qualunque tipo di attività se a svolgerla sono lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 o ancora se viene svolta nel week end o durante le ferie o le vacanze pasquali.

11. Nuove sanzioni sul lavoro.

L'impiego di lavoratori «senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» (oggi è previsto l'impiego di lavoratori «non risultati dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria»), da parte del datore di lavoro privato, con la sola eccezione di quello domestico, sarà punito anche (cioè in aggiunta alle sanzioni già previste dalla normativa in vigore) con la sanzione amministrativa da 1.500 a 12.000 euro per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

● Scompare, il minimo di 3 mila euro per ciascun istituto previdenziale in relazione all'evasione di contributi e premi e viene previsto, per tali violazioni, l'aumento del 50% dell'importo delle sanzioni civili.

● Novità del nuovo regime, rispetto alla versione vigente, è la previsione di un'attenuante che riduce il carico di sanzione. Infatti, la sanzione è fissata in misura da mille a 8 mila euro per lavoratore, maggiorata di 30 euro per ogni giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.

● Nella nuova disciplina, inoltre, nessuna sanzione (né la maxi né l'incremento di quella per le evasioni di contributi e premi) troverà applicazione qualora dalle registrazioni effettuate sul libro unico del lavoro nel mese precedente all'accertamento ispettivo o da altri adempimenti obbligatori precedentemente assolti risulti comunque evidente la volontà di non occultare il rapporto di lavoro. La deroga trova applicazione anche nel caso in cui si tratti di differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Rimaniamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.